

- ร่าง -



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดี

อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	13
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	14
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	17
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	27
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	29
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	34
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	38
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	40

1.หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าตี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขึ้น

2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดีมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดีมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดีสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าयाดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าयाดี เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าयाดี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การ บริหารส่วนตำบลเก่าयाดีพิจารณาบททวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของข้าราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบันมี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด โดยคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าयाดี ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร เปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้สอดรับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่

4

มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ดังนี้

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานจ้างทั่วไป

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู จำนวน 11 คน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 10 คน

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 คน

3.3.2 การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในสายงานว่า

1. สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่

2. มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

3. การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

1. ลักษณะงานความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี
2. ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

เหมาะสมกว่าได้

3. การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

5

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี \times 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวันใน 1 ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี (การประเมิน LPA)

3.6 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ซึ่งทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบประมาณคนในพื้นที่ 3 ตำบลใกล้เคียง

อปท.	ประมาณเนื้อที่ (ไร่)	จำนวนประชากร	จำนวนพนักงานส่วนตำบล
------	----------------------	--------------	----------------------

อบต.เก๋าย่าดี	21,349	3,182	31
อบต.ท่ามะไฟหวาน	44,345	6,702	40
อบต.โคกกุง	51,875	10,471	49

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดี องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน เนื่องจากงานยังขาดแคลนอัตรากำลังที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดี ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2564-2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดีมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดีสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเก๋าย่าดีจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1.การคมนาคมไม่สะดวก	-สร้างถนน คสล.เชื่อมโยงภายในหมู่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนในการสัญจรไปมา และลดปัญหาฝุ่นละออง

<p>2.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>2.ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค</p> <p>3.ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>1.ผลผลิตราคาตกต่ำ</p>	<p>-สร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อเป็นเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบาย</p> <p>-ซ่อมแซมบำรุง ถนนที่มีอยู่เดิมแล้วเกิดความชำรุดเสียหายโดยให้มีสภาพดีอยู่เสมอ</p> <p>-สร้างถนนลาดยางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว</p> <p>-สร้างท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำกัดเซาะถนน</p> <p>-ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานในเรื่องของระบบกรองน้ำและขยายเขตประปาให้ทั่วถึง</p> <p>-ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง</p> <p>-จัดให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในจุดที่ล่อแหลม</p> <p>-จัดให้มีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการอาชีพทางการเกษตรแต่ละประเภทเพื่อการควบคุมและการวางแผนการผลิตให้มีคุณภาพและไม่ให้สินค้าเกินความต้องการของตลาด</p>
----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
		<p>-สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มในการผลิตและการตลาด เพื่อให้เกิดการต่อรองราคาที่เป็นธรรม</p> <p>-เร่งรัดการสร้างเสริมความรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการผลิตให้ได้มาตรฐาน</p>

<p>3.ด้านสังคม</p>	<p>2.ประชากรว่างงานและไม่มีรายได้</p> <p>1.ปัญหาผู้ด้อยโอกาสและคนพิการขาดการดูแลเอาใจใส่จากรัฐบาล</p> <p>2.ปัญหาอพยพแรงงาน</p> <p>3.ปัญหายาเสพติด</p>	<p>-จัดให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมในพื้นที่เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ในพื้นที่เพื่อป้องกันการอพยพแรงงาน</p> <p>-สร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้</p> <p>-ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ</p> <p>-สนับสนุนผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้โดดเด่นและผลักดันให้เป็นสินค้า OTOP</p> <p>-จัดหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตภายในชุมชน</p> <p>-พาทัศนศึกษาดูงานกลุ่มต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ</p> <p>-จัดให้มีสวัสดิการดูแลคนพิการและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>-ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนในท้องถิ่น</p> <p>-ส่งเสริมการประกอบอาชีพ</p> <p>-สอดส่อง ดูแล ควบคุม ตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการเคลื่อนไหวของเยาวชนอย่างเข้มงวด</p> <p>-เร่งปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนร่วมเป็นพลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด</p> <p>-เฝ้าระวังชุมชนที่เคยเกิดปัญหาและชุมชนที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหา ยาเสพติดโดยความร่วมมือของคนในชุมชนและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง</p>
--------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
-----------	-----------	-------------

<p>4.ด้านการเมือง การบริหาร</p>	<p>1.ปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อย</p> <p>2.ปัญหาประชาชนขาดความตระหนักในการเลือกตั้งและสิทธิทางการเมือง</p> <p>3.ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>4.ปัญหาการบริการประชาชน</p> <p>5.ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เสียภาษีได้ทราบถึงหน้าที่และประโยชน์ในการเสียภาษี</p> <p>- พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ให้ตามเป้าหมาย</p> <p>- เร่งกระจายงบประมาณในการพัฒนาให้ทั่วถึงทุกชุมชน</p> <p>- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึงการเลือกตั้งระบบใหม่</p> <p>- ปลุกจิตสำนึกรักในประชาธิปไตย</p> <p>- จัดให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา</p> <p>- จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงาน</p> <p>- การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในทุกตำแหน่ง</p> <p>- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเน้นการบริการประชาชน</p> <p>- ส่งเสริมและเสริมสร้างการปลูกจิตสำนึกอย่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน</p>
<p>5.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>1.ปัญหาการรुक้าแนวเขตอุทยานและป่าสงวน</p> <p>2.ปัญหาทำลายป่าไม้เพื่อทำการเกษตร</p>	<p>- มีการกำหนดแนวเขตอุทยานและป่าสงวนกับพื้นที่ทำกินให้ชัดเจน</p> <p>- ส่งเสริมและฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รักษป่าและทรัพยากรธรรมชาติ</p>
<p>6.ด้านการสาธารณสุข</p>	<p>1.ปัญหาด้านสุขภาพ</p>	<p>- ส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การตรวจและดูแลสุขภาพของประชาชน</p> <p>- รณรงค์ให้ประชาชนบริโภคอาหารที่ถูกต้องลักษณะ</p>

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
7. ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	<p>2. ปัญหาการให้และรับบริการ</p> <p>3. ปัญหาการขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันและรักษา</p> <p>1. ปัญหาประชาชนมีการศึกษาต่ำ</p> <p>2. ปัญหาขาดการสืบทอดประเพณีอันดีงามของไทย</p>	<p>-สร้างค่านิยมการใช้ชีวิตของประชาชนอย่างถูกต้องลักษณะ</p> <p>-ส่งเสริมกำกับดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน</p> <p>-จัดให้มีการประกวดบ้านน่าอยู่/บ้านน่ามอง</p> <p>-สนับสนุนบทบาทของ อสม. ให้มีศักยภาพด้านดูแลสุขภาพชุมชนเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่</p> <p>-จัดตั้งกองทุนยาเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน</p> <p>-จัดให้มีการฝึกอบรมผู้ที่มีความรู้เรื่องยาและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับคนป่วย</p> <p>-จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนเรื่องการจัดซื้อครุภัณฑ์</p> <p>-เพิ่มสถานที่เรียนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>-รณรงค์ค่านิยมให้มีการเรียนต่อทั้งในระบบและนอกระบบ</p> <p>-เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา</p> <p>-จัดหาคู่มือหนังสือเรียนให้แก่ศูนย์การเรียนชุมชนประจำตำบล</p> <p>-ส่งเสริมวัฒนธรรมไทยโดยเน้นพัฒนาศักยภาพของประชาชนควบคู่กับการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม</p>

		-ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดงานสืบทอดประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
--	--	--------------------------------------------------------------------

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2564-2566 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเก่าย่ำดีคือ “มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเป็นตำบลที่มั่งคั่งและยั่งยืน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเก่าย่ำดีเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเก่าย่ำดี ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการสงเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านความเป็นอยู่ เช่น ส่งเสริมด้านการพัฒนาสวัสดิการชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข ส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาท้องถิ่น

การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนา เช่น ส่งเสริมระบบความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับท้องถิ่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ

เพิ่มประสิทธิภาพระบบการผลิตจากการเกษตรในชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ มีการดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน/อาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนและ พัฒนาเรื่องแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น การจัดการระบบขยะมูลฝอย อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

11

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น เช่น ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาอาคาร สถานที่ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำ ขยายเขตไฟฟ้า และงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ แนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์กรบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค

SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งภารกิจ ได้ 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 5.1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 5.1.2 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 5.1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 5.1.4 ให้มีและบำรุงการทางระบายน้ำ
- 5.1.5 การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5.1.6 การสาธารณสุขการ

12

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 5.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 5.2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 5.2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- 5.2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- 5.2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 5.2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 5.2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- 5.3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.3.2 การคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

5.3.3 การผังเมือง

5.3.4 จัดให้มีที่จอดรถ

5.3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5.3.6 การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

5.4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5.4.4. ให้มีตลาด

5.4.5 การท่องเที่ยว

5.4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

5.4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

5.4.8 การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

5.5.1 คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

13

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญหาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

5.6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญหาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

5.6.2 ส่งเสริมการศึกษา

5.6.3 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.6.4 การจัดการศึกษา

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

5.7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

5.7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายให้จัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

5.7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าได้ดีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าที่ดี สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องการดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

8. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

9.ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง

- 1.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
4. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
5. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1. S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย เป็นข้อดี ที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2. W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1. O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2. T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้ อบต. 2.มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3.มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาหากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3.อาคารสำนักงานคับแคบ
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>4.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>5.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>6.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี 2.มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้สภาพพื้นที่ ที่สนใจของประชาชนได้ดี 4.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น 5.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง 2.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 28 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีมาภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในกองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าชำดีมีกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าชำดี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น 1.1 งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 1.2 งานนโยบายและแผน	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น 1.1 งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 1.2 งานนโยบายและแผน	

<p>-งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>-งานวิชาการ</p> <p>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>-งานงบประมาณ</p> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานอำนวยความสะดวก</p> <p>-งานป้องกัน</p> <p>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p>	<p>-งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>-งานวิชาการ</p> <p>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>-งานงบประมาณ</p> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานอำนวยความสะดวก</p> <p>-งานป้องกัน</p> <p>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>1.5งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>1.6งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-งานอนามัยชุมชน</p> <p>-งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>-งานส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพ</p> <p>1.7งานรักษาความสะอาด</p> <p>-งานรักษาความสะอาด</p> <p>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>1.8งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>1.5 งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-งานอนามัยชุมชน</p> <p>-งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>-งานส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพ</p> <p>1.7 งานรักษาความสะอาด</p> <p>-งานรักษาความสะอาด</p> <p>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>1.8 งานส่งเสริมการเกษตร</p>	

-งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร 1.9งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	-งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร 1.9 งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	หมายเหตุ
2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น 2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น 2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	

<p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บภาษี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บภาษี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>3.กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น</p>	<p>3.กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น</p>	

<p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประมาณราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>-งานทดลองคุณภาพวัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บ -งานเขียนแผนที่ต่าง ๆ <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>-งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน</p>	<p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประมาณราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>-งานทดลองคุณภาพวัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บ -งานเขียนแผนที่ต่าง ๆ <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>-งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>4.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไปและงานข้อมูล -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานประสานกิจกรรม -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานติดตามประเมินผล</p> <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา -งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน -งานส่งเสริมการศึกษา -งานฝึกอบรมพัฒนาการ -งานกีฬา -งานศูนย์เยาวชน</p>	<p>4.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไปและงานข้อมูล -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานประสานกิจกรรม -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานติดตามประเมินผล</p> <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา -งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน -งานส่งเสริมการศึกษา -งานฝึกอบรมพัฒนาการ -งานกีฬา -งานศูนย์เยาวชน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	หมายเหตุ
<p>5.กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p>	<p>5.กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p>	

<p>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ <p>-งานสุสานและฌาปนสถาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานงานแผนพัฒนาตำบลและแผนชุมชน -งานเบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส <p>5.2 งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานจัดเก็บข้อมูล -งานพัฒนาฝีมือและแรงงาน -งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี -งานธุรการ 	<p>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ <p>-งานสุสานและฌาปนสถาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานงานแผนพัฒนาตำบลและแผนชุมชน -งานเบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส <p>5.2 งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานจัดเก็บข้อมูล -งานพัฒนาฝีมือและแรงงาน -งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี -งานธุรการ 	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำโครงการสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางและภารกิจในปัจจุบัน มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จึงต้องเพิ่มจำนวนพนักงานขึ้นเพื่อรองรับภารกิจที่จะตามมาในอนาคตเพราะอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอกับงานที่มี ทำให้งานเกิดความล่าช้าไม่ทันตามความต้องการของประชาชนในตำบลเก่าย่าดีและหน่วยงานราชการอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงขอดำเนินการเพิ่มอัตรากำลังที่มีความจำเป็นและขอปรับลดตำแหน่งที่ยังไม่มีความจำเป็นเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขอแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี
 - ปริมาณงานต่อปี 1,680,615/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 26.60
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี
 - ปริมาณงานต่อปี 557,120/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 6.72
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี
 - ปริมาณงานต่อปี 392,810/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 4.74
4. กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี
 - ปริมาณงานต่อปี 254,824/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 3.07
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี
 - ปริมาณงานต่อปี 538,255/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ 6.50

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								

นักบริหารงานงานคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	

25

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(ร้องขอ กสธ.)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.แก้ววิทยานุกูล								
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

(10-3-08-2203-840) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-2105-001) นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-3801-001) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	27	30	30	30	+1	-	-	

26

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าयाดี อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
สำนักงานปลัด	12							
กองคลัง	5							
กองช่าง	3							
กองสวัสดิการสังคม	3							
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4							
รวม	27							

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าयाดี กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้

ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นไปจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้าเพื่อการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง แลปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งนำไปสู่บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

1. การบริหารโครงการ
2. การให้บริการ
3. การวิจัย
4. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
5. การเขียนหนังสือราชการ
6. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดีเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่ำดี ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
3. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

13.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

- 1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- 4.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - 5.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - 6.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - 7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 - 8.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี เป็น อบต.ขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

- 1.1. พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา
- 1.2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 5 อัตรา
- 1.3. พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา

2. กองคลัง

- 2.1. พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา
- 2.2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา

3. กองช่าง

- 3.1. พนักงานส่วนตำบล - อัตรา
- 3.2. พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา

4. กองสวัสดิการสังคม

- 4.1. พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
- 4.2. พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา

5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 5.1. พนักงานส่วนตำบล - อัตรา
- 5.2. พนักงานครู 1 อัตรา
- 5.3. พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา
- 5.4. พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าอย่าดี เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล มีปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 คน เป็นผู้บังคับบัญชาและมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการระดับต้น) 5 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสาย งาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบ การกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	2	-	2	1
	งานนโยบายและแผน	1	-	1	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	-	1	-
	งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	1	-
	งานส่งเสริมปศุสัตว์	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	1	-	1	-
	งานบัญชี	1	-	1	-

	งานพัฒนาและจัดเก็บภาษี	-	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	-	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนา	1	-	1	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน	1	-	1	2
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าย่าดี ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1.ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 2.ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ
- 4.ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน
- 5.ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการสงเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ในด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านความเป็นอยู่ เช่น ส่งเสริมด้านการพัฒนาสวัสดิการชุมชน ส่งเสริมการ	-ปลัด อบต. -ผอ.กองสวัสดิการสังคม -นักพัฒนาชุมชน -ผช.นักพัฒนาชุมชน

	พัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข ส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาท้องถิ่น	การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนา เช่น ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับท้องถิ่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองคลัง -ผอ.กองการศึกษาฯ -นักทรัพยากรบุคคล -เจ้าพนักงานป้องกันฯ -นักวิชาการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ -เจ้าพนักงานธุรการ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -นักวิชาการศึกษา -ครูผู้ดูแลเด็ก -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) -ผู้ดูแลเด็ก 2 อัตรา -ผช.เจ้าพนักงานธุรการ -ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ -พนักงานขับรถยนต์ -นักการภารโรง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ	เพิ่มประสิทธิภาพระบบการผลิตจากการเกษตรในชุมชนมีความเข้มแข็งและ	-ปลัด อบต. -ผอ.กองสวัสดิการสังคม

	พึ่งตนเองได้ มีการดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน/อาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเรื่องแหล่งท่องเที่ยว	-นักพัฒนาชุมชน -นักวิเคราะห์ -ผช.นักวิเคราะห์ -ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม เช่น ส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น การจัดการระบบขยะมูลฝอย อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักวิเคราะห์ -ผช.นักวิเคราะห์ -ผช.นักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น เช่น ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา อาคาร สถานที่ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำ ขยายเขตไฟฟ้า และงานเกี่ยวกับไฟฟ้า	-ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา 1 อัตรา -ผช.นายช่างไฟฟ้า

